Voortgangsrapportage nr. 15

Periode 1 januari tot en met 31 maart 2015

Korps Politie Curaçao

8 mei 2015

Inhoudsopgave

Inleiding

Het onderhavige document betreft een rapportage van de stand van zaken voor wat betreft de personele- en organisatorische aspecten in verband met het Gereorganiseerde Korps politie Curaçao. De volgende ontwikkelingen en voortgangen worden hierin behandeld:

- Versterking Korpsleiding
- Ontwikkeling van leiderschap binnen het korps
- Opleidingen
- Voortgang Plaatsingsprocedure
- Prioriteitenstelling ten behoeve van het Jaarplan

Versterking Korpsleiding

Conform het Inrichtingsplan bestaat de Korpsleiding uit de Korpschef en de Plaatsvervangend Korpschef. Daarnaast is er een Managementteam bestaande uit de Korpsleiding, het Hoofd Politiedienst, het Hoofd Recherche- en Informatiedienst en het Hoofd Bedrijfsvoering.

In verband met verschillende lopende trajecten binnen het Korps Politie Curaçao, is de invulling van de Korpsleiding en Managementteam, als volgt:

Functie	Invulling
Korpschef	ingevuld per 1-1-2015
Plv. Korpschef	ingevuld per 1-1-2015
Hoofd Politiedienst	waarneming
Hoofd Recherche-en Informatiedienst	waarneming
Hoofd Bedrijfsvoering	waarneming

Paragraaf 1 Formele invulling Korpsleiding

Per 1 januari 2015 is de heer drs. M. R. Sambo aangesteld als Korpschef bij het Korps Politie Curaçao. De Commissaris Sambo vervulde hiervoor ook de functie van diensthoofd bij de Uitvoeringsorganisatie Controle en Beveiliging (UCB).
Met de aanstelling van Commissaris Sambo wordt de functie van Korpschef ingevuld en niet waargenomen; hetgeen voor de afgelopen 2 jaren het geval was.

Commissaris Sambo werd op verschillende manieren geïntroduceerd binnen het korps. Zo is er een sociale bijeenkomst georganiseerd voor alle Unithoofden binnen het Korps waardoor Commissaris Sambo zich kon presenteren bij deze groep Tactische leiders. Daarnaast heeft Commissaris Sambo een bezoek afgelegd aan alle bureaus binnen het korps.

Per 1 januari 2015 is ook de heer J. G.G. Ilario aangesteld als Plaatsvervangend Korpschef. De Commissaris Ilario fungeerde voorheen als Divisiehoofd Algemene Politie dienst.

Met de aanstelling van Commissaris Ilario als Plv. Korpchef en Commissaris Sambo als Korpschef is de Korpsleiding volledig ingevuld.

Paragraaf 2 Start Adviseur van het Management

In het kader van het verbetertraject van het Korps Politie Curaçao en de samenwerking met Nederland in deze, is in het jaar 2009 bepaald dat een Nederlandse collega van het politiekorps ter beschikking wordt gesteld als Coach (Adviseur) voor het Managementteam van Korps Politie Curaçao.

In maart 2015 is de heer mr. Frank Brouwer gestart als adviseur van het Managementteam van Korps Politie Curaçao.

Ontwikkeling Leiderschap binnen het Korps

Zoals eerder vermeld werd in de Nota Kwaliteitstraject van september 2009 vraagt goed leiderschap ook om voorbeeldgedrag en betrokkenheid, om duidelijkheid en openheid naar de medewerkers en om vaardigheden om het beste in medewerkers naar boven te halen. Communicatie speelt hierbij een grote rol. De korpschef is verantwoordelijk voor de leiderschapsontwikkeling en het verbeteren van de (interne) communicatie.

De wijze waarop vanuit Korpsleiding gestuurd werd in het eerste kwartaal 2015 ligt in een combinatie van overlegstructuur, versterking interne Communicatie en vorming.

Paragraaf 1 Ontwikkeling nieuwe overlegstructuur

Binnen het Korps Politie Curaçao is er geen formeel overlegstructuur. Ten behoeve van de communicatie en de resultaatgerichtheid binnen de organisatie, is het belangrijk dat er een overlegstructuur vastgesteld wordt. In het eerste kwartaal is er een inventarisatie gemaakt van de meest noodzakelijke werkoverleggen.

Conform het Inrichtingsplan zijn er 3 sturingniveaus, namelijk:

- Strategisch sturingsniveau (Driehoek)
  Op dit niveau ligt de nadruk op het kiezen van strategische prioriteiten, in samenspraak met het bevoegd gezag door het maken van beleidskeuzen t.a.v. criminaliteits- en overlastproblemen voor de langere termijn en monitoring van de veiligheidsaanpak op hoofdlijnen.

- Tactisch sturingsniveau (Korpschef → managementteams)
  Op dit niveau vindt de lijnsturing, processturing en beleidssturing plaats waarvoor de Korpschef verantwoordelijk is.

- Operationeel sturingsniveau (managementteams → medewerkers)
  Binnen de gestelde kaders wordt het personeel op dit niveau gestuurd.

Binnen het korps wordt herkend dat de interne communicatie niet optimaal was. Er wordt een gap gesignaleerd in de communicatie tussen de Korpsleiding en het personeel dat de realisatie van doelstellingen belemmerd.

Om dit gap te verkleinen, is gestart met de inventarisatie van vereiste werkoverleggen om zodoende een overlegstructuur gaande weg te formaliseren. In deze moet het korps rekening houden dat diverse leidinggevende functies (*key positions*) nog niet ingevuld zijn.

Doel: Het versterken van het leiderschap, de richting van het KPC en het sturen op de prioriteiten.

<u>Op tactisch sturingsniveau zijn er de volgende werkoverleggen:</u>

Korpsleidingoverleg (KLO)

De korpschef bemoeit zich primair met extern en vertegenwoordigend optreden, de bedrijfsvoering,

leiderschap, communicatie en integriteit. De organisatieontwikkeling (afmaken reorganisatie) en doorontwikkeling zitten in zijn portefeuille. Hij stuurt de bedrijfsvoerings- en stafonderdelen aan.

De plv. Koprschef richt zich primair op de hele operatie. Hij stuurt de operationele onderdelen van het korps aan.

Deelnemers : Korpschef, plv. Korpschef en eventueel het hoofd Bedrijfsvoering

Doel : richting geven, afstemmen en besluiten nemen

Vastlegging : besluitenlijst

Wekelijks : maandag 11.30-12.00 uur

Korpsmanagementteam (KMT)

In dit overleg komt de totale ontwikkeling en besturing van het korps aan bod. Wat wordt de richting van het korps? Wat wordt het beleid, welke doelstellingen en prioriteiten formuleren we, hoe zit het met begroting en formatie? In het KMT nemen alle deelnemers collectief verantwoordelijkheid voor, al blijft de besluitvorming bij de Korpsleiding.

Deelnemers : korpsleiding, Hoofden Politiedienst, -Recherche- en Informatiedienst en - Bedrijfsvoering

Doel : afstemmen en adviseren over de koers en richting van het korps

Vastlegging : verslag op hoofdlijnen

Om de week : woensdag van 13.30-15.30 uur

Veiligheidsoverleg

In het veiligheidsoverleg komt de veiligheidsontwikkeling en de politieresultaten daarop aan bod

Deelnemers : korpsleiding, diensthoofden PD en RID, divisiehoofden, Hoofden Wijkbureaus

Doel : focus op de veiligheidsontwikkeling en politieresultaten.

Voorbereiding door Unit Informatie voor wat betreft Criminaliteitsinformatie en Unit HRM voor wat betreft inzet personeel

Vastlegging : afsprakenlijst

Per kwartaal : 3e donderdag van maand 2 van 13.30-15.30 uur

Operationeel MT

In het operationeel MT stuurt de plv. Korpschef op alle operationele onderdelen.

Deelnemers : plv. Korpschef, Hoofden PD en RID en Divisiehoofden

Vastlegging : besluitenlijst

Wekelijks : vrijdag 10.30-12.00 uur

Blauwoverleg

In dit overleg bespreken de Unithoofden binnen Politiedienst samen met de korpsleiding de aanpak ten behoeve van veiligheidsontwikkeling binnen de gebieden.

Deelnemers : Korpsleiding, Divisiehoofden PD, Hoofden Wijkbureau en Unithoofden PD

Doel : afstemming gebiedsverantwoordelijke en blauwe chefs

Vastlegging : verslag op hoofdlijnen

Per kwartaal: 4e donderdag van maand 2 van 13.30 – 15.30 uur

Stuurploeg opsporing

In deze stuurploeg beslissen politie en OM over de inzet en prioritering van de recherchecapaciteit.

Deelnemers :Hoofd RID, Divisiehoofden DCR, -DIO, -DGC

Doel : kiezen en vaststellen opsporingsonderzoek binnen de gekozen doelstellingen.

Vastlegging : besluitenlijst

Maandelijks :

Paragraaf 2 Versterking interne Communicatie

Gezien het belang van interne communicatie binnen het korps, is in het eerste kwartaal een *boost* gegeven aan interne communicatie.

Concrete acties op dit terrein:

- Totstandkoming van een wekelijkse Politieblad "KPC ta informa" in januari 2015 waarin het personeel over allerlei lopende activiteiten binnen het korps geïnformeerd worden
- Verhoging van de aantal interne communiqués over verschillende onderwerpen
- De korspchef reageert en richt zich tot het personeel, via interne communiqués in gevallen waarbij het korps negatief in de media gepresenteerd wordt

Een resultaat hiervan is dat Bureau Preventie & Communicatie meer verzoeken ontvangt van interne klanten om informatie te geven.

Paragraaf 3 Ontwikkeling van leiderschap

De verdere implementatie van het Gereorganiseerde Korps Politie Curaçao, valt en staat met Leiderschap.

In het kader van leiderschapsontwikkeling, beschouwt de korpsleiding de volgende 5 onderwijseenheden als prioriteit:

- Persoonlijk Leiderschap
- Organisatiekunde
- Kwaliteitsdenken
- Beleidskunde
- Change Management

Gezien het belang van de leiderschapsontwikkeling, zal, in coördinatie met het Opleidingsinstituut voor Rechtshandhaving en Veiligheidszorg (ORV), het traject aanvangen met de module Persoonlijk Leiderschap als eerst blok. Alle leidinggevenden binnen het korps zullen hieraan deelnemen.

Dit traject valt immers ook onder deelproject 1.1. Carrière bestaand personeel.

Opleidingen

Deelproject 1.1. Carrière bestaand personeel

Doelstelling:
Het KPC beschikt over voldoende gekwalificeerde personeelsleden om de taken op een professionele wijze uit te voeren.

Dit traject van bij- en herscholing van medewerkers zou aanvangen na de formele plaatsing in de nieuwe organisatie.

Per 29 november 2013 werd het personeel van het Korps Politie Curaçao voorlopig geplaatst in het gereorganiseerde korps. Rekening houdend met de voorlopige plaatsing van het personeel, zijn de volgende vormingsactiviteiten in het jaar 2014 georganiseerd en afgerond door het aangegeven aantal:

Opleiding	**aantal**	**kwartaal**
Bijscholing BPO voor ex-UCB'ers	18	4
Bijscholing VPO voor ex-UCB'ers	11	2
Bijscholing BPO voor LBD	5	2
Cursus		
Bijscholing Praktijkbegeleiding voor Intake en Service	11	2
Ziekteverzuimbeheer en de rol van de Manager	84	2
Functionering en Beoordelingsgesprekken voeren	11	2
Ambtsinstructie en Integriteit voor ex-UCB	49	2
Omscholing Glock	135	3
Procesverbaal en Nederlands	22	2
Rijopleiding (EVOC) Train the Trainers	12	4
Rijopleiding (EVOC)	27	4
Politur: Effective Communicatie	18	1
Politur: Customer Service	18	2
Politur: Tourism Awareness	20	3
Politur: Policing in a diverse community	18	3
Safety & Security	47	3
Safety & Security Advanced	15	3

In het eerste kwartaal van 2015 zijn de volgende vormingsactiviteiten georganiseerd voor zittend personeel:

Opleiding	**aantal**
Bijscholing BPO voor ex-UCB'ers	18
Bijscholing BPO voor LBD module 7	5
Cursus	
Omscholing Glock	113
Procesverbaal en Nederlands	19
Rijopleiding (EVOC)	272

Deelproject 1.2. Carrière nieuw personeel

Het nieuw personeel dat aangetrokken en opgeleid dient te worden, zijn voor de volgende functies:

- *Medewerker Intake en Service*

  Stand van zaken:
  19 kandidaten zijn aangetrokken en onderworpen aan de opleiding voor Medewerker Intake en Service. Uiteindelijk hebben 15 kandidaten de opleiding behaald en zijn beëdigd als Bavpol.

  Deze kandidaten zijn ook bijgeschoold om binnenkomende- en uitreizenden te controleren. Dit opdat zij ook op de Luchthaven kunnen invallen, in piekmomenten.

- *Recherche Assistent*

  Stand van zaken:
  De kandidaten zijn geworven, maar nog niet geselecteerd. Start van de opleiding is gepland in kwartaal 3 van 2015.

- *Medewerker Grensbewaking*

  Stand van zaken:
  16 kandidaten zijn geselecteerd om de opleiding tot Medewerker Grensbewaking te volgen. De opleiding is op 1 april 2015 begonnen.

Nieuw personeel is ook aangetrokken als:

- Aspirant Agent

  Stand van zaken:
  14 kandidaten zijn geselecteerd om de Basispolitie opleiding te volgen. De selectieprocedure was conform de Aanstellingseisen voor Aspiranten zoals door het JVO geaccordeerd. De opleiding is per 23 februari 2015 begonnen.

Deelproject 1.5. en 1.6. Opleiding Mobiele Eenheid / Hondenbrigade en Arrestatieteam

Opleiding Mobiele Eenheid:
In het eerste kwartaal van 2015 zijn er geen activiteiten ondernomen voor Mobiele Eenheid

Opleiding Hondenbrigade:
In het eerste kwartaal van 2015 zijn er geen activiteiten ondernomen voor Hondenbrigade.

Volledigheidshalve dient hierbij vermeld te worden dat er nog geen keuringscommissies zijn voor de verschillende soorten politiehonden noch de keuringsreglementen. Dit allemaal conform de Onderlinge Regeling houdende Kwaliteitseisen, opleiding- en trainingsvereisten voor politie Curaçao, Sint Maarten en de BES eilanden.

Opleiding Arrestatieteam:
In het vierde kwartaal 2015 is er gestart met de selectieprocedure voor nieuwe leden. Van de 48 sollicitanten, zijn er uiteindelijk 10 kandidaten geselecteerd om de opleiding in april 2015 op Aruba te volgen.

Het vereist materiaal is nog niet aangeschaft.

Voortgang Plaatsingsprocedure

Het Convenant Reorganisatie Korps Politie Curaçao is op 6 november 2014 ondertekend. Met de ondertekening van het convenant werd het Plaatsingsplan opgesteld.

Het personeel van het Korps Politie Curaçao kreeg per 14 januari 2015 een kennisgeving definitieve plaatsing.

Het volgende overzicht geeft een beeld van de plaatsingen in de verschillende categorieën.

Afkomst	Plaatsing (functie)?	Categorie cnfrm formele plaatsing				TOTAAL
		-	B	I	P	
CPD	ja		9		3	12
	Takenpakket ivm pensioen		1			1
	Takenpakket		1			1
CPD Total			**11**		**3**	**14**
KPC	ja		57	42	473	572
	Takenpakket ivm pensioen		9	3	15	27
	Vakbond	6				6
KPC Total		**6**	**66**	**45**	**488**	**605**
LBD	ja		49		8	57
	Takenpakket		1			1
LBD Total			**50**		**8**	**58**
UOCB	ja		1		59	60
	Takenpakket ivm pensioen				7	7
UOCB Total			**1**		**66**	**67**
TOTAAL		**6**	**128**	**45**	**565**	**744**

Paragraaf 1 Voortgang Bezwarenprocedure

Conform het Convenant, kon een ambtenaar die zich niet met de plaatsing of herplaatsing kon verenigen, binnen 14 kalenderdagen na kennisname hiervan gemotiveerd een bezwaarschrift bij de Bezwaren-commissie indienen.

In totaal hebben 232 personeelsleden een bezwaar ingediend.

Paragraaf 2 Vacaturecommissie

Conform het Convenant, zouden alle vacatures binnen 7 dagen na de plaatsing opengesteld worden.

Echter, de vacatures werden opengesteld na de voorlopige plaatsing van het personeel.

In november 2014 is de Vacaturecommissie gestart met de selectie van interne kandidaten. Helaas, is dit traject in februari 2015 gestaakt in verband met ineffectiviteit en inefficiëntie.

De vertraging in de afronding van de activiteiten van de vacaturecommissie is nadelig aangezien:

- Er verschillende 'key positions' zijn die nog ingevuld moet worden, waaronder enkele leidinggevende functies die hierdoor waargenomen worden door anderen
- Het personeel echter meer dan één jaar geleden heeft gesolliciteerd en hierdoor het vertrouwen in het traject verliezen
- Het korps niet kan starten met de vorming van personeelsleden voor bepaalde functies die belangrijk zijn voor de implementatie van het Inrichtingsplan. Als voorbeeld wordt de Unit Informatie genomen die onderbezet is en hierdoor de rol van Informatie Gestuurde Politie niet kunnen vervullen zoals dit zou moeten.
- Na de selectieprocedure verricht door de Vacaturecommissie het korps nog verder moet met werving en selectie voor eventuele functies die door selectie komen te vaceren

Paragraaf 3 Formalisering Rechtspositiebesluit

Het Besluit Rechtspositie Politie Curaçao 2013 is nog niet geformaliseerd.

Prioriteitenstelling ten behoeve van Jaarplan

Binnen het KMT is gestart met besprekingen over de veiligheidsontwikkeling op Curaçao en op welke thema's het KPC een meerjarige korpsbrede inspanning zou moeten verrichten (zoveel mogelijk integraal met partners).

Aan de hand van de eerste besprekingen is er voorlopig een 5-tal thema's geselecteerd die geprioriteerd zouden moeten worden:

1. Woninginbraken (in combinatie met bedrijfsinbraken en autodiefstallen)
2. Roofovervallen
3. Aanpak criminele gangs
4. (Relationeel) geweld en vuurwapens
5. Verkeer

Daarnaast zijn een aantal thema's genoemd zoals jeugd, mensenhandel en drugs die wel aandacht behoeven, maar niet als top prioriteit worden aangemerkt, omdat bijvoorbeeld andere partners een belangrijker rol hebben dan de politie; bijvoorbeeld de thema jeugd.

Deze 5 thema's zijn toebedeeld aan combinaties van portefeuillehouders met daaraan gekoppeld een MT lid. De portefeuillehouders maken een 1e opzet van de wijze waarop deze thema's korpsbreed zullen worden aangepakt. De gedachte is dat de prioriteiten elkaar versterken en geen nieuwe schotten opwerpen en er wordt tevens gestreefd naar een innovatieve aanpak.